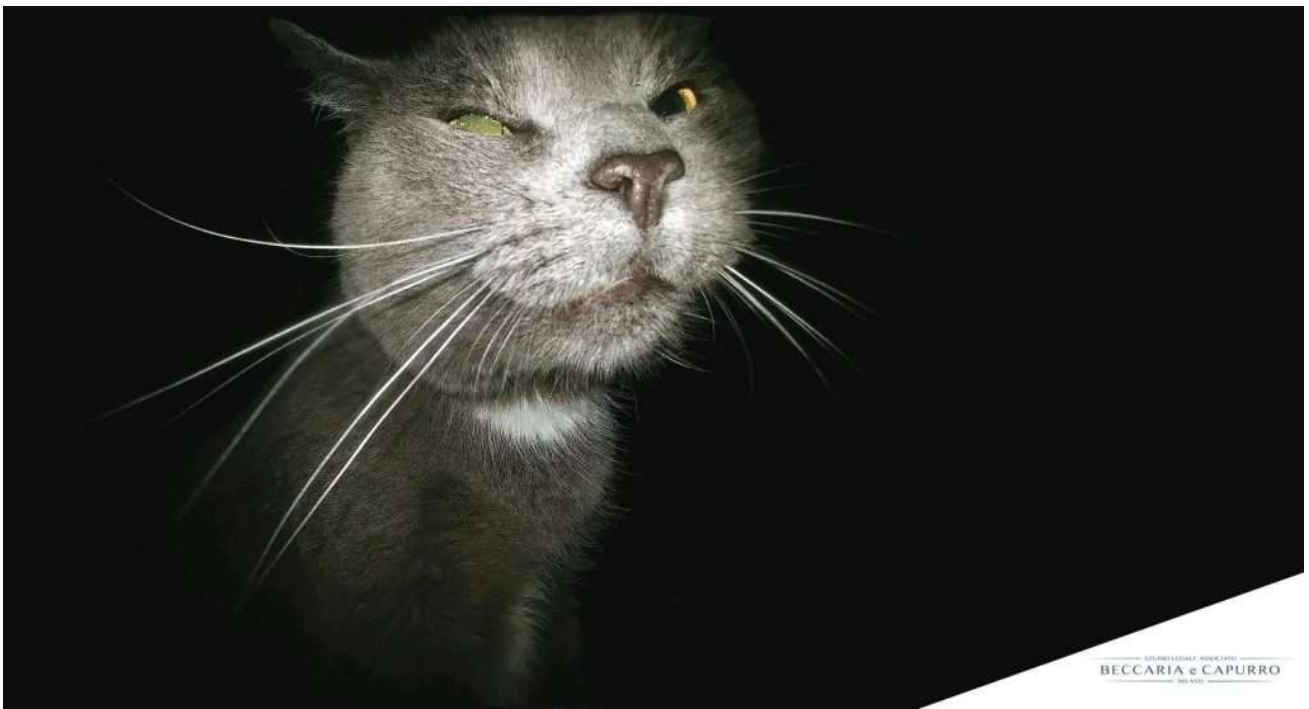


Il licenziamento del dirigente, ritorsivo o discriminatorio o dovuto a motivo illecito: una causa delicata

- di *Filippo Capurro* - © RIPRODUZIONE RISERVATA

La natura **discriminatoria** o **ritorsiva** o dovuta a **motivo illecito determinante** del licenziamento comporta conseguenze assai significative.



Anzitutto va precisato che si tratta di vizi diversi tra loro, in quanto:

- la **DISCRIMINAZIONE** si ha quando l'atto giuridico è **ispirato a motivi** di credo politico o di fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione all'attività sindacale, tra cui è compresa la partecipazione del lavoratore ad uno sciopero, nonché da ragioni razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del dipendente;
- la **RITORSIONE** consiste invece nell'**ingiusta e arbitraria reazione** ad un comportamento legittimo del lavoratore o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione;
- il **MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE**, si ha quando l'interesse perseguito dal datore di lavoro, in modo determinante ed esclusivo, risulti **contrario a norme imperative**, all'**ordine pubblico** o al **buon costume** o in **frode alla legge**.

Tali vizi comportano la **reintegra** del lavoratore nel posto di lavoro e il **risarcimento del danno**, ai sensi della severa tutela di cui all'art. 18, comma 1 Statuto dei Lavoratori.

Tale sanzione **applicabile anche ai dirigenti**.

La pronuncia Cassazione 16 agosto 2018 n. 20742 affronta appunto un caso riguardante un dirigente e precisa anzitutto che *“l’**onere di dimostrare** l’intento discriminatorio, idoneo a configurare la nullità del recesso (...) è posto a carico del lavoratore”*.

Viene in particolare rilevato che, nel caso specifico, *“non è dato evincere alcun accertamento, né in merito all’effettiva causale del recesso, né in merito all’avvenuto raggiungimento in giudizio della prova della ritorsione – quale **motivo unico e determinate** – offerta dal dirigente licenziato”*.

La Suprema Corte osserva inoltre che *“l’eventuale carenza di giusta causa, pur ricavabile da circostanze di fatto allegate, integra un ulteriore e non già compreso motivo di illegittimità del recesso come tale non rilevabile d’ufficio dal giudice e neppure configurabile come mera diversa qualificazione giuridica della domanda”*.

Massima attenzione e cura dunque nell’impostare la causa a tutela del dirigente.

Scarica la pronuncia Cassazione 16 agosto 2018 n. 20742

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



A questo link un caso seguito dal nostro Studio, nel quale abbiamo ottenuto per il dirigente la reintegra e il risarcimento del danno

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

